



biblio.ugent.be

The UGent Institutional Repository is the electronic archiving and dissemination platform for all UGent research publications. Ghent University has implemented a mandate stipulating that all academic publications of UGent researchers should be deposited and archived in this repository. Except for items where current copyright restrictions apply, these papers are available in Open Access.

This item is the archived peer-reviewed author-version of:

Title: Een Europese ethische code voor gevangenispersoneel

Author: Tom Daems

In: *Fatik: Tijdschrift voor Strafrecht & Gevangeniswezen*, 2012, afl. 136, pp. 21-26.

To refer to or to cite this work, please use the citation to the published version:

Daems, T. (2012). Een Europese ethische code voor gevangenispersoneel. *Fatik: Tijdschrift voor Strafrecht & Gevangeniswezen*, 136, 21-26.

Een Europese ethische code voor gevangenispersoneel

Tom DAEMS*

Op 12 april 2012 nam het Comité van Ministers van de Raad van Europa een aanbeveling aan over een Europese ethische code voor het gevangenispersoneel.¹ Hiermee zet de Raad van Europa een nieuwe stap in de ontwikkeling van zijn instrumentarium gericht op de normering van detentie. Geheel nieuw is de inhoud van de aanbeveling evenwel niet. In een eerdere aanbeveling van 1997 had het Comité van Ministers reeds opgeroepen om ethische richtlijnen uit te werken voor wie werkzaam is op het terrein van de strafuitvoering. De nieuwe aanbeveling over de Europese ethische code sluit daarenboven uitdrukkelijk aan bij de in 2006 herziene Europese Gevangenisregels.

In deze bijdrage bespreken we de inhoud van de nieuwe Europese ethische code. We staan in eerste instantie stil bij de totstandkoming van de aanbeveling. Vervolgens situeren we de ethische code binnen het bestaande instrumentarium van de Raad van Europa en gaan we dieper in op de inhoud van de nieuwe aanbeveling.

1. Achtergrond

Naar aanleiding van de vijftiende bijeenkomst van de ‘Conference of Directors of Prison Administration’ (CDAP), die in september 2009 in Edinburgh plaatsgreep, werd een oproep gelanceerd om in de schoot van de Raad van Europa een ethische code te ontwikkelen voor gevangenispersoneel. Andrew Coyle, oud-directeur van het International Centre for Prison Studies en voormalig professor gevangenisstudies aan King’s College te Londen, trad op als wetenschappelijk expert voor het zgn ‘Council for Penological Co-operation’ (PC-CP) dat de opdracht kreeg om een dergelijke ethische code voor te bereiden. In zijn nota brengt Coyle in herinnering hoe detentie binnen de Raad van Europa steeds een belangrijke plaats heeft ingenomen.² Vuistregel daarbij is dat gevangenen niet kunnen worden uitgesloten van de bescherming van mensenrechten. Diverse aanbevelingen van het Comité van Ministers - in het bijzonder de Europese Gevangenisregels³ - zijn om die reden specifiek gericht op gedetineerden.

Coyle beklemtoont dat de menselijke dimensie het belangrijkste aspect vormt van een gevangenis. Gedetineerden en personeel vormen daarbij de twee belangrijkste groepen. In het dagdagelijkse leven zijn eerstelijnscontacten primordiaal. Werken in een gevangenis is veelzijdig, maar ook veeleisend. In april 2010 formuleerde Coyle het als volgt:

‘Are they primarily jailers, whose main task is to make sure that prisoners do not escape? Is their role to deliver punishment on behalf of society to convicted criminals?’

* Docent criminologie en rechtssociologie, Vakgroep strafrecht en criminologie, IRCP, Universiteit Gent, Tom.Daems@UGent.be

¹ Recommendation CM/Rec(2012)5 of the Committee of Ministers to member States on the European Code of Ethics for Prison Staff, Adopted by the Committee of Ministers on 12 April 2012.

² European Committee on Crime Problems (CDPC) – Council for Penological Co-operation (PC-CP), *European Code of Ethics for Prison Staff*. Document prepared by Mr Andrew Coyle, Strasbourg, 30 april 2010. Pc-cp/docs 2010/pc-cp (2010)11 – e.

³ Recommendation Rec(2006)2 of the Committee of Ministers to member states on the European Prison Rules, Adopted by the Committee of Ministers on 11 January 2006. De Europese Gevangenisregels werden eerder uitvoerig besproken in FATIK, zie hiervoor: G. De Jonge, “De Europese gevangenisregels herzien: Nu nog een verdrag om ze rechtskracht te geven”, *Fatik*, 2006, afl. 110, 15-22.

Are they there to protect society from terrorists and others who pose a real threat to our common safety? The answer, as anyone who has worked inside a prison knows, is that at various points the good staff member has to be all of these things’⁴

Gedetineerden vormen geen homogene groep. Over gans Europa is de samenstelling van de populatie daarenboven aan grote veranderingen onderhevig. Gevangenen kunnen echter doorgaans niet de deuren sluiten voor gedetineerden: vaak rust op hen de plicht om onderdak te bieden. Op vlak van personeel is er echter wel ruimte voor selectie en kwaliteitscontrole. Gevangenispersoneel moet over vaardigheden en persoonlijke integriteit beschikken om op een professionele manier met uiteenlopende groepen om te gaan. Coyle wijst op het belang van een zorgvuldige selectie, opleiding en voortgezette vorming. Dit is vooral primordiaal omdat werknemers in een detentiecontext, gelet op het gesloten karakter van die werkomgeving, het risico lopen om op zichzelf terug te plooiën en zo voeling dreigen te verliezen met veranderingen in de ruimere samenleving. Coyle stelt daarbij dat dit alles verder reikt dan technische of managementkwesties. Leidinggevend in het gevangenisstelsel, zo stipt hij aan, ‘...*have to instill staff with a sense of vision and a belief that the work which they do is of great public value*’.⁵ Een gevangenisadministratie dient daarom over een duidelijke missieverklaring te beschikken, die gebaseerd is op internationale instrumenten en standaarden en die ook op een begrijpelijke manier gecommuniceerd wordt naar éénieder die betrokken partij is bij de werking van de gevangenen.

2. De ethische code binnen het instrumentarium van de Raad van Europa

Het plan voor een dergelijke ethische code voor gevangenispersoneel komt niet uit het niets. De code situeert zich als het ware op het snijvlak van twee domeinen waarbinnen de Raad van Europa sinds geruime tijd normstellend optreedt. Aan de ene kant ligt de opmaak van de ethische code in het verlengde van de strijd tegen corruptie. Dit verklaart mede waarom de Raad van Europa bijzondere aandacht besteedt aan het handelen van al wie werkzaam is in de publieke sector. In mei 2000 nam het Comité van Ministers om die reden een aanbeveling aan over gedragscodes voor werknemers in de publieke sector.⁶ Een jaar later volgde een aanbeveling voor een Europese ethische code voor politieambtenaren.⁷

Aan de andere kant sluit de code aan bij de ruime waaier aan activiteiten gericht op de normering van detentie, die de afgelopen decennia binnen de Raad van Europa werden ontwikkeld (rechtspraak van het Europees Hof, de werkzaamheden van het Europese antifoltercomité, diverse aanbevelingen van het Comité van Ministers, enzovoort). Vooral onderdeel vijf van de in 2006 herziene Europese Gevangenisregels, dat handelt over management en personeel, vormt hierbij een direct aanknopingspunt. In regel 72 van de Gevangenisregels staat hierover het volgende te lezen:

⁴A. Coyle, “A Code of Ethics for Prison Personnel”, keynote speech seminar ‘Sentence enforcement systems in the new Europe: placing importance on ethical values, transparency and effectiveness’, Barcelona, april 2010, p. 3. <http://www.prisonstudies.org/news/all/73-sentence-enforcement-systems-in-the-new-europe-placing-importance-on-ethical-values,-transparency-and-effectiveness.html>

⁵ European Committee on Crime Problems (CDPC) – Council for Penological Co-operation (PC-CP), *European Code of Ethics for Prison Staff*. Document prepared by Mr Andrew Coyle, Strasbourg, 30 april 2010. Pc-cp/docs 2010/pc-cp (2010)11 – e, p. 3.

⁶ Recommendation No. R (2000) 10 of the Committee of Ministers to Member States on codes of conduct for public officials, adopted by the Committee of Ministers on 11 May 2000.

⁷ Recommendation Rec(2001)10 of the Committee of Ministers to member states on the European Code of Police Ethics, adopted by the Committee of Ministers on 19 September 2001.

'72.1 Prisons shall be managed within an ethical context which recognises the obligation to treat all prisoners with humanity and with respect for the inherent dignity of the human person.

72.2 Staff shall manifest a clear sense of purpose of the prison system. Management shall provide leadership on how the purpose shall best be achieved.

72.3 The duties of staff go beyond those required of mere guards and shall take account of the need to facilitate the reintegration of prisoners into society after their sentence has been completed through a programme of positive care and assistance.

72.4 Staff shall operate to high professional and personal standards'

Uit de toelichting bij de Europese Gevangenisregels blijkt dat de klemtoon op de ethische context van het gevangenenbeheer, zoals geformuleerd in regel 72, vooral moet begrepen worden in het licht van wat opsluiting doet met menselijke relaties: *'Without a strong ethical context the situation where one group of people is given considerable power over another can easily become an abuse of power.'*⁸ Er wordt hierbij aangestipt dat de realisering van een dergelijke ethische context niet louter een zaak is van het gedrag van individuele personeelsleden naar gevangenen toe. Leidinggevend in de gevangnissen en administratie moeten een duidelijke visie hebben en standvastigheid tonen om de hoogste standaarden op vlak van detentiebeheer te verzekeren.

Regel 72 ligt daarenboven in het verlengde van een oudere aanbeveling van het Comité van Ministers.⁹ In deze aanbeveling, die dateert uit 1997 en die handelt over de implementatie van sancties en maatregelen, wordt onder meer gewezen op *'...the importance of making explicit the ethical basis of the work carried out by staff concerned with the implementation of community and custodial sanctions and measures'*. De lidstaten werden toen opgeroepen om nationale ethische richtlijnen uit te werken voor personeelsleden die betrokken zijn bij de implementatie van straffen en maatregelen.

3. De aanbeveling over de Europese ethische code

De ethische code bestaat uit vijf hoofdstukken. De aanbeveling stelt uitdrukkelijk dat de code in tandem moet worden gelezen met de Europese Gevangenisregels. De code werd als bijlage toegevoegd aan de aanbeveling en kan ook teruggevonden worden aan het einde van deze bijdrage (zie bijlage 'Appendix to Recommendation CM/Rec(2012)5'). We beperken ons hier tot het vermelden van een aantal interessante elementen.

Artikel 1 omschrijft de objectieven van het gevangenispersoneel in een democratische rechtsstaat als volgt: gevangenispersoneel moet (1) zijn plichten vervullen in overeenstemming met nationale wetgeving en internationale standaarden; (2) de fundamentele rechten en vrijheden van individuen beschermen en respecteren zoals deze in het bijzonder geformuleerd zijn in het Europese mensenrechtenverdrag; (3) de veiligheid waarborgen van alle gedetineerden en ervoor zorgen dat ze vastgehouden worden in condities die in overeenstemming zijn met relevante internationale standaarden, en in het bijzonder met de Europese Gevangenisregels; (4) het recht van de buitenwereld om beschermd te worden tegen

⁸ Commentary to Recommendation Rec (2006) 2 of the Committee of Ministers to Member States on the European Prison Rules, p. 32

<http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/prisons/E%20commentary%20to%20the%20EPR.pdf>

⁹ Recommendation No. R (97) 12 of the Committee of Ministers to Member States on staff concerned with the implementation of sanctions and measures, adopted by the Committee of Ministers on 10 September 1997.

misdrijven respecteren en beschermen en (5) werken aan de sociale re-integratie van gevangenen door hen de mogelijkheid te bieden om hun tijd achter tralies positief in te vullen.

Artikel 2 stelt dat de rollen en plichten van gevangenispersoneel ten opzichte van gedetineerden verschillen van deze van politie, leger, vervolgende en berechtende instanties. Artikel 3 schrijft voor dat het gevangenispersoneel op gepaste wijze dient samen te werken met relevante instellingen van de strafrechtsbedeling, met inbegrip van probatiediensten, voor zover deze bestaan.

De code besteedt het meeste aandacht aan gedragsrichtlijnen voor het gevangenispersoneel. Dit gebeurt in hoofdstuk vier. De richtlijnen worden toegelicht in zeven aparte onderverdelingen:

-(1) *Aansprakelijkheid*: het gevangenispersoneel, op alle niveaus, is persoonlijk verantwoordelijk voor, en draagt de gevolgen van, hun eigen handelingen, nalatigheden of bevelen aan ondergeschikten. Het komt hen toe om steeds op voorhand de wettelijkheid van hun beoogde handelingen te verifiëren (artikel 4).

-(2) *Integriteit*: hier wordt gewezen op het bewaren en bevorderen van hoge standaarden van persoonlijke eerlijkheid en integriteit (artikel 5); het onderhouden van positieve professionele relaties met gevangenen en hun familieleden (artikel 6); privé-, financiële of andere belangen mogen niet in conflict treden met de positie die men bekleedt (artikel 7); weerstand bieden tegen alle vormen van corruptie en informeren van bovengeschieden en andere gepaste organen over gevallen van corruptie (artikel 8); het uitvoeren van alle wettelijke opdrachten die door bovengeschieden worden opgedragen, maar ook de plicht om zich te weerhouden van het uitvoeren van instructies die ernstig en manifest een inbreuk betekenen op de wet. Dergelijke instructies moeten gemeld kunnen worden zonder te vrezen voor sancties.

-(3) *Respect voor en bescherming van menselijke waardigheid*: onder deze noemer worden negen artikelen opgenomen die betrekking hebben op het te allen tijde respecteren en beschermen van het recht op leven (artikel 10), menselijke waardigheid en mensenrechten (artikel 11); het zich onthouden van allerhande vormen van foltering en mishandeling (artikel 12); het respecteren en beschermen van de fysieke, seksuele en psychologische integriteit van gevangenen, met inbegrip van bescherming tegen geweld door medegedetineerden of eender welke andere persoon (artikel 13); beleefde en respectvolle omgang met gedetineerden, collega's en alle andere personen die de gevangenis betreden (artikel 14); inbreuken op het recht op privacy zijn enkel toegestaan wanneer dit strikt noodzakelijk is en enkel om een legitiem doel te bereiken (artikel 15); een verbod op het gebruik van geweld tegen gevangenen, met uitzondering van zelfverdediging of bij ontsnappingspoging of actieve of passieve fysieke weerstand t.a.v. een wettig bevel, en altijd als een laatste redmiddel (artikel 16); fouilles zijn enkel toegestaan wanneer dit strikt noodzakelijk is en mogen bij de uitvoering ervan de gevangenen niet vernederen (artikel 17); dwangmiddelen mogen enkel gehanteerd worden zoals voorzien in regel 68 van de Europese Gevangenisregels¹⁰; ze mogen

¹⁰ 68.1 The use of chains and irons shall be prohibited.

68.2 Handcuffs, restraint jackets and other body restraints shall not be used except:

a. if necessary, as a precaution against escape during a transfer, provided that they shall be removed when the prisoner appears before a judicial or administrative authority unless that authority decides otherwise; or

b. by order of the director, if other methods of control fail, in order to protect a prisoner from self-injury, injury to others or to prevent serious damage to property, provided that in such instances the director shall immediately inform the medical practitioner and report to the higher prison authority.

68.3 Instruments of restraint shall not be applied for any longer time than is strictly necessary.

in ieder geval nooit worden gebruikt bij zwangere vrouwen die aan het bevallen zijn en evenmin tijdens en onmiddellijk na de geboorte (artikel 18).

-(4) *Zorg en bijstand*: het gevangenispersoneel moet gevoelig zijn voor de bijzondere noden van individuen (zoals jongeren, vrouwen, minderheden, vreemdelingen, ouderen, gevangenen met een functiebeperking en gevangenen die zich om andere redenen in een kwetsbare positie bevinden) en er alles aan doen om aan die noden tegemoet te komen (artikel 19); de gezondheid van gevangenen moet beschermd worden en er dient onmiddellijk te worden opgetreden om medische bijstand te verzekeren telkens dit vereist is (artikel 20); er moet gezorgd worden voor de veiligheid, hygiëne en gepaste voeding van de gevangenen en inspanningen moeten geleverd worden opdat de gevangeniscondities in overeenstemming zijn met de relevante internationale standaarden, in het bijzonder de Europese Gevangenisregels (artikel 21); tot slot dient het gevangenispersoneel de sociale re-integratie van gevangenen te faciliteren door een programma van constructieve activiteiten, individuele interactie en bijstand (artikel 22).

-(5) *Eerlijkheid, onpartijdigheid en non-discriminatie*: onder deze noemer worden vijf artikelen ondergebracht die betrekking hebben op het respect voor pluraliteit en diversiteit en het verbod op discriminatie (op basis van geslacht, leeftijd, ras, huidskleur, taal, religie, enzovoort). Het gevangenispersoneel moet hierbij bijzondere aandacht besteden aan de bepalingen van regel 29 van de Europese Gevangenisregels¹¹ (artikel 23); er wordt gewezen op de noodzaak om racisme en xenofobie te bestrijden, *gender*-gevoeligheid te bevorderen en 'sexual harassment' in relatie tot andere personeelsleden en gevangenen te voorkomen (artikel 24); taken moeten worden uitgevoerd op een correcte wijze, objectief en consistent (artikel 25); respect voor vermoeden van onschuld (artikel 26) en toepassen van objectieve en correcte tuchtprocedures, zoals voorzien in de Europese Gevangenisregels (regels 56 t.e.m. 63).¹²

68.4 The manner of use of instruments of restraint shall be specified in national law.

¹¹ 29.1 Prisoners' freedom of thought, conscience and religion shall be respected.

29.2 The prison regime shall be organised so far as is practicable to allow prisoners to practise their religion and follow their beliefs, to attend services or meetings led by approved representatives of such religion or beliefs, to receive visits in private from such representatives of their religion or beliefs and to have in their possession books or literature relating to their religion or beliefs.

29.3 Prisoners may not be compelled to practise a religion or belief, to attend religious services or meetings, to take part in religious practices or to accept a visit from a representative of any religion or belief.

¹² 56.1 Disciplinary procedures shall be mechanisms of last resort.

56.2 Whenever possible, prison authorities shall use mechanisms of restoration and mediation to resolve disputes with and among prisoners.

57.1 Only conduct likely to constitute a threat to good order, safety or security may be defined as a disciplinary offence.

57.2 National law shall determine:

- a. the acts or omissions by prisoners that constitute disciplinary offences;
- b. the procedures to be followed at disciplinary hearings;
- c. the types and duration of punishment that may be imposed;
- d. the authority competent to impose such punishment; and
- e. access to and the authority of the appellate process.

58. Any allegation of infringement of the disciplinary rules by a prisoner shall be reported promptly to the competent authority, which shall investigate it without undue delay.

59. Prisoners charged with disciplinary offences shall:

- a. be informed promptly, in a language which they understand and in detail, of the nature of the accusations against them;
- b. have adequate time and facilities for the preparation of their defence;
- c. be allowed to defend themselves in person or through legal assistance when the interests of justice so require;
- d. be allowed to request the attendance of witnesses and to examine them or to have them examined on their

Hierbij dient het principe gerespecteerd te worden dat gevangenen die beticht worden van een tuchtinbreuk, beschouwd worden als onschuldig, tot hun schuld is bewezen (artikel 27).

-(6) *Samenwerking*: het gevangenispersoneel dient te verzekeren dat gevangenen hun recht op regelmatige en gepaste toegang tot hun advocaat en familie kunnen uitoefenen doorheen de detentie (artikel 28); ze dienen de samenwerking met overheidsorganisaties, NGO's en gemeenschapsorganisaties die werken aan het welzijn van gevangenen, te faciliteren (artikel 29) en een geest van samenwerking, steun en wederzijds vertrouwen en begrip te bevorderen onder collega's (artikel 30).

-(7) *Vertrouwelijkheid en gegevensbescherming*: vertrouwelijke informatie waar het gevangenispersoneel over beschikt, moet vertrouwelijk worden gehouden, tenzij de plichtsvervulling of de noden van de rechtspleging strikt anders vereisen (artikel 31); bijzondere aandacht dient uit te gaan naar de plicht om de principes rond medisch geheim te respecteren (artikel 32); de verzameling, opslag en gebruik van persoonlijke gegevens door gevangenispersoneel moet uitgevoerd worden in overeenstemming met principes m.b.t. gegevensbescherming en in het bijzonder beperkt blijven tot wat nodig is voor de uitoefening van wettige, legitieme en specifieke doeleinden (artikel 33).

4. Tot besluit

De Europese ethische code voor het gevangenispersoneel bevat niet zoveel nieuws.¹³ Heel wat zaken kwamen reeds eerder in andere aanbevelingen aan bod. De veelvuldige verwijzingen naar de Europese Gevangenisregels van 2006 en de uitdrukkelijke aanbeveling dat de ethische code samen moet worden gelezen met die Gevangenisregels, bevestigt dit. Daarenboven zijn de Europese Gevangenisregels soms ook impliciet aanwezig, zoals bijvoorbeeld in artikel 6 van de code waar gewezen wordt op het belang van positieve professionele relaties met gevangenen - dit gedragsvoorschrift sluit aan bij het concept van dynamische veiligheid zoals omschreven in regel 51.2 van de Gevangenisregels.

Wat is dan het belang van deze ethische code? De code beklemtoont het geheel eigen karakter van het werken in een detentiecontext en de uiteenlopende uitdagingen én verantwoordelijkheden die daarmee gepaard. De aanslepende sociale onrust in de

behalf; and

e. have the free assistance of an interpreter if they cannot understand or speak the language used at the hearing.

60.1 Any punishment imposed after conviction of a disciplinary offence shall be in accordance with national law.

60.2 The severity of any punishment shall be proportionate to the offence.

60.3 Collective punishments and corporal punishment, punishment by placing in a dark cell, and all other forms of inhuman or degrading punishment shall be prohibited.

60.4 Punishment shall not include a total prohibition on family contact.

60.5 Solitary confinement shall be imposed as a punishment only in exceptional cases and for a specified period of time, which shall be as short as possible.

60.6 Instruments of restraint shall never be applied as a punishment.

61. A prisoner who is found guilty of a disciplinary offence shall be able to appeal to a competent and independent higher authority.

62. No prisoner shall be employed or given authority in the prison in any disciplinary capacity.

63.A prisoner shall never be punished twice for the same act or conduct.

¹³ Zwitserland formuleerde in die zin volgende bemerking: 'Nous constatons que le présent projet ne contient pas fondamentalement de nouvelles recommandations', zie European Committee on Crime Problems (CDPC) – Council for Penological Co-operation (PC-CP), *Member States' Comments on the Draft European Code of Ethics for Prison Staff*. Strasbourg, 2 november 2011. PC-CP (2011) 17, p. 2.

gevangenissector, die mede de aanleiding vormde voor het uitzonderlijke *ad hoc*-bezoek van het Europese antifoltercomité in april 2012 aan België, maakt een dergelijke code brandend actueel. De gevolgen van de stakingen voor gedetineerden en familieleden, dienstverlenende organisaties e.d.m. die de toegang ontzegd worden tot de gevangenis, zijn niet van de poes en werden reeds eerder in FATIK onder de loep genomen.¹⁴ De artikelen uit de ethische code die betrekking hebben op respect voor recht op leven, fysieke integriteit en gezondheidsbescherming (artikelen 10, 13 en 20) zijn hier direct relevant. Hetzelfde geldt voor de artikelen die wijzen op samenwerking met andere organisaties en het verlenen van medewerking aan de sociale re-integratie van gedetineerden (artikelen 3, 22 en 29).

Maar ook los van de stakingsproblematiek, die grotendeels specifiek lijkt te zijn voor de Belgische situatie, blijft de Europese code van belang omdat hij aansluit bij – en aandacht vraagt voor – de geheel eigen context waarin gevangenispersoneel zijn taken dient uit te oefenen en die – gelet op het feit dat relaties tussen gedetineerden en personeel in een kunstmatig onevenwicht worden gebracht, waarbij de tweede groep in een bovengeschiedte en de eerste groep in een ondergeschikte positie wordt gemanoeuvreerd – inherent vatbaar is voor integriteitschendingen en corruptie.

Daarmee treedt overigens ook een ander aspect van de code voor het voetlicht. De code omschrijft immers uitdrukkelijk de opdrachten van het gevangenispersoneel en beklemtoont hierdoor de complexiteit van het werken in een gevangenis (artikel 1) en de unieke rol die het gevangenispersoneel in een dergelijke omgeving vervult (artikel 2). Een ethische code voor het gevangenispersoneel vormt in die zin een erkenning van het waardevolle karakter van het beroep en de unieke bijdrage die personeelsleden leveren aan een harmonieus samenleven in een moderne rechtsstaat. Een ethische code heeft m.a.w. ook belang in het licht van de publieke beeldvorming over de professie zelf:

‘In many countries there is little public knowledge about prisons, prison staff or their work. Whilst society generally recognises the intrinsic worth of public officials such as health workers and teachers, prison staff do not attract similar public esteem. Those responsible for prison administration should consider arranging a programme of public education and stimulate media interest to educate society about the important role which prison staff have in safeguarding civil society’¹⁵

Kortom, een ethische code kan zowel een ingrediënt vormen in een meer omvattend integriteitsbeleid voor de gevangenissector, als een hefboom zijn om de veelzijdigheid en veeleisendheid van de job in het licht te stellen, en zo bij te dragen aan een meer positieve beeldvorming over het werken in een detentiecontext.

Bijlage: Appendix to Recommendation CM/Rec(2012)5¹⁶

¹⁴ Zie hierover aflevering 130 van FATIK welke in 2011 verscheen en integraal gewijd is aan ‘Stakingen in de Belgische gevangenissen’. Deze aflevering is ook online beschikbaar op:

<http://www.mensenrechten.be/index.php/site/archief/fatik>

¹⁵ A. Coyle, “A Code of Ethics for Prison Personnel”, keynote speech seminar ‘Sentence enforcement systems in the new Europe: placing importance on ethical values, transparency and effectiveness’, Barcelona, april 2010, p.

3

¹⁶ De aanbeveling is integraal beschikbaar op: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1932803&Site=CM>

I. Definition of the scope of the code

This code applies to prison staff at all hierarchical levels.

In this code, the term “prison” is used to describe institutions reserved for holding persons who have been remanded in custody by a judicial authority or who have been deprived of their liberty following conviction.

Nothing in this code should be interpreted as precluding the application of any relevant international human rights instruments and standards, especially the European Prison Rules as well as other professional codes of ethics applicable to specialised groups of staff.

II. Objectives of prison staff

1. The main objectives of prison staff in a democratic society governed by the rule of law shall be to:

- carry out all their duties in accordance with national law and international standards;
- protect and respect the fundamental rights and freedoms of individuals as enshrined, in particular, in the European Convention on Human Rights;
- ensure that all prisoners are safe and held in conditions that comply with relevant international standards, and in particular the European Prison Rules;¹⁷
- respect and protect the right of the public to be safeguarded from criminal activity;
- work towards the social reintegration of prisoners on release, by providing them with the opportunity to use their time in prison positively.

III. Prison staff and the criminal justice system

2. Prison staff shall have roles and duties different from those of the police, the military, the prosecution and the judiciary in respect of prisoners.

3. Prison staff shall co-operate appropriately with relevant institutions of the criminal justice system, including with probation services, where they exist.

IV. Guidelines for prison staff conduct

A. Accountability

4. Prison staff at all levels shall be personally responsible for, and assume the consequences of, their own actions, omissions or orders to subordinates; they shall always verify beforehand the lawfulness of their intended actions.

B. Integrity

¹⁷ Recommendation Rec(2006)2 of the Committee of Ministers to member States on the European Prison Rules (adopted by the Committee of Ministers on 11 January 2006 at the 952nd meeting of the Ministers' Deputies).

5. Prison staff shall maintain and promote high standards of personal honesty and integrity.
6. Prison staff shall endeavour to maintain positive professional relationships with prisoners and members of their families.
7. Prison staff shall not allow their private, financial or other interests to conflict with their position. It is the responsibility of all prison staff to avoid such conflicts of interest and to request guidance in case of doubt.
8. Prison staff shall oppose all forms of corruption within the prison service. They shall inform superiors and other appropriate bodies of any corruption within the prison service.
9. Prison staff shall carry out all legal instructions properly issued by their superiors, but they shall have a duty to refrain from carrying out any instructions which are seriously and manifestly infringing the law and to report such instructions, without having to fear sanctions.

C. Respect for and protection of human dignity

10. Prison staff shall at all times respect and protect everyone's right to life.
11. In the performance of their daily tasks, prison staff shall respect and protect human dignity and maintain and uphold the human rights of all persons.
12. Prison staff shall not inflict, instigate or tolerate any act of torture or other inhuman or degrading treatment or punishment, under any circumstances, including when ordered by a superior.
13. Prison staff shall respect and protect the physical, sexual and psychological integrity of all prisoners, including against assault by fellow prisoners or any other person.
14. Prison staff shall at all times treat prisoners, colleagues and all other persons entering prison with politeness and respect.
15. Prison staff shall only interfere with individual's right to privacy when strictly necessary and only to achieve a legitimate objective.
16. Prison staff shall not use force against prisoners except in self-defence or in cases of attempted escape or active or passive physical resistance to a lawful order, and always as a last resort.
17. Prison staff shall carry out personal searches only when strictly necessary and shall not humiliate prisoners in the process.
18. Prison staff shall use instruments of restraint only as provided for by Rule 68 of the European Prison Rules. In particular they shall never use them on women during labour, during birth and immediately after birth.

D. Care and assistance

19. Prison staff shall be sensitive to the special needs of individuals, such as juveniles, women, minorities, foreign nationals, elderly and disabled prisoners, and any prisoner who might be vulnerable for other reasons, and make every effort to provide for their needs.

20. Prison staff shall ensure the full protection of the health of persons in their custody and, in particular, shall take immediate action to secure medical attention whenever required.

21. Prison staff shall provide for the safety, hygiene and appropriate nourishment of persons in the course of their custody. They shall make every effort to ensure that conditions in prison comply with the requirements of relevant international standards, in particular the European Prison Rules.

22. Prison staff shall work towards facilitating the social reintegration of prisoners through a programme of constructive activities, individual interaction and assistance.

E. Fairness, impartiality and non-discrimination

23. Prison staff shall respect plurality and diversity and not discriminate against any prisoner on the basis of sex, age, race, colour, language, religion, political or other opinion, national or social origin, association with a national minority, property, birth or other status, or the type of offence alleged or committed by that prisoner. Prison staff shall pay particular attention to the provisions of Rule 29 of the European Prison Rules.

24. Prison staff shall take full account of the need to challenge and combat racism and xenophobia, as well as to promote gender sensitivity and prevent sexual harassment of any form both in relation to other staff and to prisoners.

25. Prison staff shall carry out their tasks in a fair manner, with objectivity and consistency.

26. Prison staff shall respect the presumption of innocence of prisoners who have not been convicted or sentenced by a court.

27. Prison staff shall apply objective and fair disciplinary procedures as provided for by the European Prison Rules.¹⁸ Moreover, they shall respect the principle that prisoners charged with a disciplinary offence shall be considered innocent until proven guilty.

F. Co-operation

28. Prison staff shall ensure that prisoners can exercise their right to have regular and adequate access to their lawyers and families throughout their imprisonment.

29. Prison staff shall facilitate co-operation with governmental or non-governmental organisations and community groups working for the welfare of prisoners.

30. Prison staff shall promote a spirit of co-operation, support, mutual trust and understanding among colleagues.

¹⁸ Rules 56-63.

G. Confidentiality and data protection

31. Information of a confidential nature in the possession of prison staff shall be kept confidential, unless the performance of duty or the needs of justice strictly require otherwise.

32. Particular attention shall be paid to the obligation to respect principles of medical confidentiality.

33. The collection, storage, and use of personal data by prison staff shall be carried out in accordance with data protection principles and, in particular, shall be limited to the extent necessary for the performance of lawful, legitimate and specific purposes.

V. General

34. Prison staff shall respect the present code. They shall also, to the best of their capability, prevent and rigorously oppose any violations of it.

35. Prison staff who have reason to believe that a violation of the present code has occurred or is about to occur shall report the matter to their superior authorities and, where necessary, to other appropriate authorities.